

# UNA APROXIMACIÓN AL CÓDIGO DEONTOLÓGICO PENITENCIARIO<sup>1</sup>

CARLOS GARCÍA VALDÉS  
*Catedrático de Derecho Penal*  
Universidad de Alcalá

**Resumen:** Instituciones Penitenciarias estaban ayunas de un Código Deontológico del personal especializado en las mismas, que contuviera los comportamientos éticos del mismo, tanto en referencia con los internos, cuanto con otras personas dedicadas a la ejecución penal. En 2010 la Secretaría General del ramo ha hecho suyo el proyecto de regulación formulado por la Comisión al respecto que, en 33 artículos, contempla cuanto de interés concurre en la materia.

**Palabras clave:** Instituciones Penitenciarias, Código Deontológico, comportamientos éticos, personal de ejecución penal.

**Abstract:** Correctional institutions Department needed a code of ethics for professional staff in dealing with inmates and with other professionals in criminal enforcement. By 2010, the General Secretariat has accepted a proposed legislation by the commission in this area, which includes 33 provisions that deal with all matters relating to the subject.

**Keywords:** Correctional Institutions, Code of Ethics, ethical behavior, criminal enforcement personnel.

**SUMARIO:** I. ORIGEN Y COMISIÓN REDACTORA. II. PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DEONTOLÓGICO. III. ESTRUCTURA DEL TEXTO. IV. PALABRAS FINALES

---

<sup>1</sup> Conferencia pronunciada en el Acto de Clausura del Curso de Directivos de Instituciones Penitenciarias, el día 18 de Junio de 2010.

## **I. ORIGEN Y COMISIÓN REDACTORA**

La preocupación por una regulación de los comportamientos éticos de los funcionarios en las distintas parcelas de su actividad se ha ido imponiendo en los últimos años en nuestro país, siguiendo el ejemplo de los Colegios profesionales y otras instituciones privadas y públicas que, desde hace tiempo y con otras connotaciones, abordaron el importante asunto.

Instituciones Penitenciarias no podía quedarse al margen de la situación ni perder paso en lo relativo a la misma. Los ejemplos anticipadores, meramente formales, de Francia o Cataluña encendieron el interés de la respuesta gubernamental al respecto, lo que no ha significado, como bien puede suponerse, la mera trascripción de los modelos. Ahora bien, de lo que no cabe duda y así hay que reconocerlo lealmente, es que las actuaciones de las Administraciones francesa, primero y catalana después, han incentivado de manera válida el impulso determinante.

Los métodos de ambas normativas son diferentes. La del país vecino, ciertamente pionera, pues se remonta a una década antes, a finales del año 1998, es disposición breve, de 27 cortos artículos y centrada fundamentalmente en la ordenación de las conductas desde la perspectiva personal sujeta a la ética; la de la comunidad catalana es más extensa (32 Bases y 4 recomendaciones) y se atiene más a la perspectiva institucional sometida al derecho, precisamente por ello, muchos de los postulados recogidos en ella inciden en disposiciones ya establecidas legal o reglamentariamente, de las que ciertamente parecen ser ulterior y complementario desarrollo.

En todo caso, todo ha de partir de los artículos 52 a 54 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, marco de referencia y origen de cuanto preocupa hoy a este efecto y que, por su pulcritud técnica, merece aplicarse al concreto campo penitenciario. De hecho, los objetivos de cualquier Código ético han de tener en cuenta y pasar necesariamente por esta orientación dirigente.

Pensando en todo ello y procurando la mayor modernidad en el conjunto del ordenamiento, la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias decidió crear una Comisión Técnica para la redacción de un Código Deontológico de los profesionales penitenciarios, denominado así en un principio, a finales del pasado mes de noviembre de 2009. Los objetivos reseñados en la comunicación firmada por su titular, Mercedes Gallizo, se centraban en sumarse con esta disposición a los criterios de transparencia y confianza que han de regir en todos los aspectos de la ejecución penal, estándares que se ven reforzados con la presencia de las normas relativas a imbuir de com-

portamientos éticos la actuación de los funcionarios. La designación de tal Comisión redactora fue el paso siguiente, coherente e inmediato.

La misma quedó formada por un conjunto de profesionales de las ciencias jurídicas y acreditados especialistas del medio que, presidida por quien les habla, aunó las distintas opiniones que nunca fueron encontradas. Entre los primeros figuraron el catedrático de Derecho penal de la Universidad de Alcalá, Esteban Mestre Delgado; los magistrados José Luís de Castro Antonio (juez central de menores) y Abel Téllez Aguilera (juez de lo penal) y el fiscal de vigilancia penitenciaria de Sevilla, Luís Fernández Arévalo; entre los segundos, los entonces directores de Madrid VI y Zuera, Matías Muñoz Gajate y Manuel Becerril Polo, respectivamente, este último ya designado delegado territorial de Aragón, Navarra y La Rioja y los funcionarios sindicalistas Isabel González Serrano (UGT), del cuerpo Técnico y José Miguel Guzmán Cabrera (CCOO), del de Ayudantes, actuando como secretaria general, Paloma Espartero Martínez, también del cuerpo Técnico y actual coordinadora de programas del Centro directivo.

La metodología que se impuso la Comisión, desde el primer momento, fue el estudio de las disposiciones mencionadas y empezar a traer a las reuniones, a la vista de las mismas, de lo aceptable y de lo desechable, las propuestas pertinentes. Especialmente se encareció la incorporación a los borradores de las específicas recomendaciones europeas, referentes a las Reglas penitenciarias y sobre el personal encargado del cumplimiento de las sanciones penales. Si la primera sesión de trabajo tuvo lugar a principios de enero de 2010, a mediados del siguiente mes de marzo pude hacerle entrega del texto articulado a la máxima responsable de Instituciones Penitenciarias como prueba del buen y rápido deber cumplido.

Es claro que la madurez de un sistema penitenciario se mide por la cantidad y calidad de las circunstancias que aborda. Resueltos los aspectos legislativos y de ejecución material, era el momento de incorporar aspectos complementarios que daban fuste a todo el conjunto de disposiciones dictadas con anterioridad. Esta es la naturaleza del presente Código Deontológico que surge así como ulterior elemento subsidiario que, dirigido al funcionariado, cierra cuantas disposiciones se ocupan de la materia. Además de las fuentes específicas de producción del Derecho, en sus diversas categorías, exigentes con el cumplimiento de la mejor labor penitenciaria, el texto ahora elaborado se erige como director de comportamientos de cuantos la practican atendiendo a deberes de actuación supraleales pertenecientes al mundo de los valores.

Precisamente por ello, las líneas directrices de la nueva norma parten de dos principios propios y originales respecto a los contenidos en el Código de Bases catalán reseñados: en primer lugar, ha de distinguirse claramente de lo jurídico, confundido en aquél, pues no pretende suplantar ni reproducir las disposiciones que disciplinan el ejercicio de la función penitenciaria y, en segundo término, y esto es regla general, no puede imponer sanciones para el caso de su eventual incumplimiento. He aquí la diferencia marcada por el Código redactado por la Comisión nombrada por el Centro directivo.

La esencia del mismo es el recoger sistemáticamente y enumerar los principios éticos y de compromiso de conducta personal que han de caracterizar el servicio público penitenciario en el Estado democrático de Derecho y en una sociedad avanzada. De ahí, que el material que presenta Cataluña haya sido tenido en cuenta a los meros efectos comparados orientativos, por abarcar objetivos que exceden de los comportamientos puramente deontológicos (por ejemplo, la inicial mención a la sujeción a la legalidad garantizándose el cumplimiento de las penas y medidas penales, la intervención del Síndic des Greuges, la mención de la idoneidad, mérito y capacidad funcional; la remisión a la equidad como método interpretativo de las normas, las referencias a la clasificación de los internos, el inculcarles el cumplimiento de sus obligaciones y una actitud respetuosa con los superiores, colaboradores y compañeros o la mención a la mediación), no pudiendo considerarse así modelo referente de trabajo y siendo incluso conveniente distanciarse del mismo. Por el contrario, el texto francés en la redacción manejada, fue más útil a la Comisión, pese a lo escueto de sus reglas.

Tomando estos criterios rectores, presentados por el prof. Mestre Delgado y por quien esto escribe, que hizo propios la Comisión establecida en la sede de la Secretaría General, se acordaron las líneas maestras de actuación al respecto. La regulación debía partir, se dijo, de unas referencias generales que después se irían concretando. En este sentido, se hubo de especificar quiénes eran los destinatarios del Código, cuáles los principios que lo conformaban, la sistemática de sus capítulos o apartados y cómo se preveían corregir las conductas desviadas.

Cumplido sin dificultades dialécticas lo anterior y de escritura consensuada, como desarrollaremos después, el denominado definitivamente “Código Deontológico del Personal Penitenciario de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias”, se presentó pública y brillantemente, con el material ya preparado y ante mi obligada ausencia, por el prof. Mestre

(vid. “Editorial”, en *La Ley Penal*, núm. 72, 2010) el pasado día 16 de abril del año en curso en Barcelona, ante numerosos representantes de las Administraciones penitenciarias de los países miembros de la Unión europea, en el Seminario denominado con largueza “Los sistemas de ejecución penal ante el reto de la nueva Europa: una apuesta por los valores éticos, la transparencia y la eficacia”, celebrado en la Ciudad Condal en el ámbito de las actividades organizadas por la Presidencia de turno española de la citada Unión Europea.

Los objetivos programados en el mencionado y serio evento se concretaban en la determinación de los principios éticos que han de presidir la organización y el funcionamiento de la Administración penitenciaria; en la definición de las obligaciones y responsabilidades exigibles al personal de ejecución penal para garantizar el respeto y vigencia de estos valores y principios éticos; en la precisión de los medios más adecuados para alertar a la mencionada Administración de la eventual aparición de conductas contrarias a la normativa acordada y en articular los instrumentos de corrección de dichos comportamientos.

En esta importante ocasión se hizo entrega a los asistentes del “Document de Bases per a l’elaboració d’un Codi Ètic dels Professionals de l’Execució Penal a Catalunya”, cuidada publicación del Departament de Justícia de la Generalitat (2010, 74 págs), que contenía la sustanciosa presentación del prof. Álvaro Gil-Robles y Gil-Delgado, ex-Defensor del Pueblo, ex-Comisario europeo de Derechos Humanos y presidente de la Comisión, creada a finales del año 2008, que redactó las citadas Bases, que sientan con acierto nominativo lo que su Exposición de Motivos llama “cultura administrativa” (Ob. cit. pág. 41) de los profesionales de la institución penitenciaria, de cuya orientación general, parcialmente discrepante, me he hecho eco páginas atrás.

En cualquier caso, lo determinante de la reunión internacional fue la invitación a los Estados miembros del Consejo de Europa a plasmar guías éticas que orientasen el trabajo del personal relacionado con la ejecución de sanciones y medidas penales. De lo que se trataba era de expresar el firme compromiso estatal de requerir la máxima honradez, neutralidad y respeto a quienes ejercen cotidianamente la facultad más intensa del Estado, el poder punitivo, en relación con personas sometidas al mismo y de reforzar, en suma, hasta el nivel de la ética individual, las garantías de la relación de sujeción especial que se establece entre la Administración competente en materia de cumplimiento de penas y medidas de seguridad y los condenados a dichas consecuencias jurídicas.

Por la parte que tocaba a España, era evidente que el contenido de todas estas recomendaciones estaba latente en la legislación del ramo y en sus distintas categorías de ordenación normativa, desde la propia Ley General Penitenciaria hasta la última de las Instrucciones del Centro directivo, pasando por el Reglamento vigente y las Órdenes circulares. Pero también era rigurosamente cierto que nuestra Administración no disponía del documento específico que, recogiénolas, las explicitara en un Código de conducta, garantizando de esta forma el cumplimiento de aquellas citadas directrices del Consejo de Europa en materia de ejecución de sanciones y medidas penales, profundizando en el terreno de la deontología profesional del personal encargado de llevarlas a la práctica. Esto es lo que pretendió la Secretaría General con la designación de la Comisión referida y, en mi opinión, lo plenamente alcanzado por ésta.

## II. PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DEONTOLÓGICO

El Código Deontológico del Personal Penitenciario es un documento, tal y como se entregó a la Secretaría General y se presentó en Barcelona, de 12 folios originarios, que se abre con una Exposición de Motivos, se divide en 5 capítulos y contiene 32 artículos, separados en amplios números e incisos.

En la primera, se destaca el ideario deontológico impuesto unánimemente por la Comisión, resumido en el siguiente principio: la ética profesional pertenece al ámbito estrictamente personal y enlaza con el mundo de los valores. Por ello, al estar perfectamente separado del Derecho, el Código no es un deber estrictamente jurídico con sanción en caso de su incumplimiento, sino un compromiso moral del servidor del servicio público sometido al control interno pertinente. Parte la Exposición motivadora de la mención general del principio resocializador constitucional (art. 25.2 CE) y penitenciario (arts. 1 y 59 LOGP), primordial oriente de toda la correspondiente actuación en este campo y añade la mención directa de las Resoluciones europeas 12/1997 y 2/2006, especialmente referidas al tema que nos ocupa. Incorporadas las directrices, de lo que se trató, a lo largo de sus prescripciones, era de garantizar el cumplimiento de las mismas, ahondando en el especial y, en ocasiones, resbaladizo terreno, en cuanto a su plasmación literal en un documento, de la deontología profesional.

En sus 32 artículos, el texto plasma las conductas exigibles al personal penitenciario de cara a la satisfacción de diez postulados o principios rec-

tores, como se denominan, que se establecen como básicos en el artículo 3: cumplimiento de la legalidad, interés público, neutralidad, integridad, ejemplaridad, equidad, proporcionalidad, eficacia, transparencia y buena fe. Y de manera expresa, como colofón, en su artículo 30 se indica que la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias asume, como uno de sus objetivos prioritarios, la promoción y desenvolvimiento de este Código Deontológico, difundiéndolo entre su personal y colaboradores, obligándoles también a velar por su cumplimiento.

Este capítulo I, referido a los principios generales, se refiere asimismo al objeto del Código (art. 1), sus destinatarios (art. 2) y a la trascendencia de los estándares deontológicos (art. 4), que serán tenidos en cuenta para la evaluación del desempeño de la labor. Atendiendo a los objetivos, en el documento se determinan los valores éticos que presiden el funcionamiento de la Administración penitenciaria, se definen las obligaciones y responsabilidades exigibles al personal para garantizar el respeto de aquellos valores, se precisan los medios para alertar a la mencionada Administración de la aparición de conductas contrarias al Código y se articulan los mecanismos para prevenir y corregir tales comportamientos.

La concreción de los destinatarios del Código se ha efectuado, en el mencionado y trascendente artículo 2, tomando como referencia la definición que, a efectos penales, nos proporciona el artículo 24.2 del vigente Código penal. En efecto, si allí se amplía el clásico y propio concepto administrativo (oposición y designación) a otro personal impropio, como los funcionarios circunstanciales, nombrados o electos, que participen de funciones públicas, de similar modo en el texto deontológico la voz “personal penitenciario”, que se incorpora al título de la disposición, sigue el mismo camino y así se refiere a toda persona que participe en el desarrollo de la actividad propia de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, con independencia del carácter funcionarial, laboral o contractual de su relación. De la misma forma, se extiende la aplicación de aquél término al personal de las ONGs y entidades sociales que colaboren con el Centro directivo.

El capítulo II, titulado “Del cumplimiento de las funciones deontológicas”, se divide en dos Secciones. La primera atiende a las mismas en el empleo público y la segunda, a la desarrollada en el trabajo.

Los artículos 5 a 12 conforman el primer apartado. El obligado cumplimiento de la legalidad, es decir de las garantías y los límites establecidos en la Constitución y en el resto de las normas jurídicas, no es propiamente, como he defendido con anterioridad y en esto se nos diferencia de las



otras disposiciones de las que se ha hecho mención, un imperativo ético, pero es indudable que sitúa la ética personal en el contexto de los valores sociales mayoritariamente aceptados. De seguido, el Código enlaza el ejercicio de la actividad penitenciaria con el respeto a la dignidad de las personas reclusas.

Después se significan tres principios esenciales que han de impregnar la actuación de los sujetos: la honradez, la imparcialidad y mirar al interés público, al margen de posiciones personales o corporativas. La incompatibilidad en las tareas del personal penitenciario se especifica también. De este modo, se veta su intervención en asuntos en los que tenga interés particular y familiar o supongan un menoscabo de las expectativas de terceros. Como consecuencia del establecimiento de esta característica esencial, se prohíbe toda actuación privada que colisione con su puesto, no aceptándose además que pueda influir en la resolución de trámites que afecten a los administrados o acepte trato de favor alguno.

La dedicación a la función pública es algo predicado por el Código deontológico. La diligencia y el cumplimiento de tareas y horarios se muestran como esenciales, así como la evitación de toda ausencia injustificada. Cuando se produzcan situaciones extraordinarias, el personal tendrá que colaborar en el restablecimiento de la normalidad aunque las labores no sean estrictamente inherentes a su cargo o función. En cuanto a los actos de servicio, el personal mantendrá una actitud de obediencia respecto al superior jerárquico, en el entendimiento que las órdenes son legales y no constituyen infracción del ordenamiento jurídico; en el caso contrario, las ha de poner en conocimiento de la Inspección penitenciaria.

Continuando con las limitaciones particulares que se imponen al personal, los negocios con personas con las que se relacione en el ejercicio de su función y los regalos que afecten a dicha actividad, se excluyen de las conductas éticas; con sentido común, la Comisión incluyó en el postrer inciso del texto de este artículo 12, la mención expresa a que no se consideraban tales prebendas, favores o promesa de los mismos, los que no “vayan mas allá de los usos habituales, sociales o de cortesía”, presentes que quedan amparados por el principio de insignificancia que, en Derecho Penal, anula la tipicidad del delito de cohecho.

La “deontología en el trabajo” (Sección Segunda del presente Capítulo II) presenta también una serie de importantes características. Se abre esta Sección de la norma (arts. 13 a 20) con la exigencia del trato respetuoso en las relaciones del personal penitenciario con todas las personas con las que se trate profesionalmente, evitando cualquier discriminación o gene-



rar en los sujetos a su cargo situaciones de humillación, desprecio o acoso. Por eso, los siguientes postulados hablan, en primer lugar, de la ejemplaridad en la actuación del personal de tal forma que se ejerza una influencia positiva en las personas sujetas a penas o medidas de seguridad.

A este respecto, se discutió y aprobó con posterioridad el núm. 2 del presente artículo 14. El texto dice que los empleados públicos no podrán consumir ninguna sustancia que pueda alterar su capacidad o comportamiento; al mencionarse en la redacción “ni dentro ni fuera de los establecimientos” y “ni fuera ni dentro de su horario de trabajo”, se pudo pensar, con razón, que era una interferencia intolerable en la intimidad de las personas que excedía el comportamiento deontológico razonablemente exigible. El debate se solventó, sin mayores problemas, al especificarse la frase, en la que siempre se pensó pero que convenía transcribir, “en el momento de ejercer la función pública”, añadida al final del párrafo y que, tal como literalmente se expresaba, limitaba y daba sentido a la sensata prohibición.

Entre los principios que, en segundo término, les son requeridos al personal penitenciario destaca el denominado de profesionalidad, que se refiere a la actualización de sus conocimientos y capacidades profesionales y que también comprende el elevar propuestas a los órganos competentes para introducir cualesquiera mejoras en la unidad en la que se encuentre destinado, para su mejor y más adecuado funcionamiento. También figura la mención a la celeridad y eficacia, que incluyen la economía y la eficiencia en las labores de su competencia, así como, en su caso, resolver dentro de los plazos legalmente establecidos para ello.

En tercer lugar, la coherencia profesional aparece como una obligación inteligentemente reseñada en el texto del Código (art. 17). Y así, lo que se pretende bajo esta terminología es que los empleados públicos sometidos a la presente norma conozcan y respeten el proyecto institucional de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, cumpliendo y haciendo cumplir las normas de la institución; el personal directivo será el garante de la aplicación. Parece lógico que la legislación básica (Ley y Reglamento) y otras disposiciones, incluso las de rango menor como las directrices y orientaciones emanadas del Centro directivo, tengan acogida entre el personal, pues toda esta normativa es fuente del Derecho penitenciario; la dejación o la crítica sistemática del ordenamiento sólo conduce al relajamiento o al abandono de los deberes profesionales y al contagio pernicioso entre los administrados.

La solidaridad profesional se entiende como la adopción por el personal de una postura constructiva con el resto de los profesionales con

los que deba relacionarse, alcanzando el importante objetivo del trabajo en equipo. Se legisla, a este efecto, acerca del respeto a las opiniones divergentes y al encauzamiento, en su caso, de los conflictos de una manera reservada y pacífica, orientada al servicio público.

El inciso segundo de este artículo 18 abarca otra decisión que pareciera podía haber sido contestada. Se trata de la referencia a la abstención, por parte del personal, de la descalificación o cuestionamiento de los involucrados en la ejecución penal en su presencia o en condiciones en que tal crítica negativa les pueda ser accesible. Estamos en más de lo mismo; las actitudes gratuitas de este tipo generan desconfianza en el sistema y minan el prestigio no sólo de la Institución sino de quienes la sirven, privándose de autoridad moral quienes la procuran para pedir después el cumplimiento de las normas, pues tales manifestaciones, si se realizan ante los internos o a ellos llegan o se hacen públicas para conocimiento de la sociedad, tienden al menosprecio de la autoridad que, en el primer supuesto, se extiende a las concretas del centro penitenciario, patrocinando el desorden y, en el segundo, se utilizan como materia de rechazo interesado e injusto. Si hay algo verdadero que mejorar o denunciar el camino es la comunicación interna, respetándose el orden jerárquico y, claro es, en todo caso, acudir al juez competente.

Los últimos contenidos de la ética en el trabajo se relacionan con la confidencialidad y las características que ha de reunir la comunicación. En virtud de la primera, se instituye el secreto profesional y así, se relaciona el mismo no sólo respecto al propio personal penitenciario y a las personas sometidas a penas o medidas y sus familiares, sino a cuanto afecte a la seguridad de la institución o de sus instalaciones, bienes o recursos. ¡Faltaría solamente que se manejaran en el exterior y con publicidad, por ejemplo, los planos del establecimiento, la distribución de los elementos de vigilancia, el basamento de su construcción o los accesos más accesibles del mismo! Concordante con esta disposición, el artículo 29.3 vendrá a reiterar estos lógicos criterios cuando de información a la sociedad se trate.

La transmisión de información ha de ser, por otra parte, veraz y contrastada, evitándose la difusión de rumores que a nada bueno conducen. Por eso, en relación a las personas internadas y cuando haya de facilitarse legalmente a terceros, constituidas en autoridad, referencias de las mismas, el personal penitenciario tiene obligación de hacerlo de forma objetiva, franca y completa, evitando silencios que les perjudiquen por omisión, respecto de cuestiones que puedan ser relevantes para sus intereses legítimos.

### III. ESTRUCTURA DEL TEXTO

Los Capítulos III y IV contienen la doble dirección del comportamiento correcto del personal, tanto en las relaciones con las personas sujetas al cumplimiento de las sanciones cuanto con la sociedad. Conforman unos apartados relativamente amplios y estrechamente relacionados, no en balde el primero de los citados reúne el conjunto de artículos que van del 21 al 27 y el segundo, los preceptos 28 y 29, siendo el haz y el envés de la problemática cuyo necesario y complicado establecimiento se ha tratado con fortuna de regular.

Entre las funciones establecidas en relación a los internos se mencionan, como primordiales, abriendo el Capítulo III, la atención directa y la cooperación en la resocialización. La primera viene a significar que el personal deberá mantener una relación frecuente y personal con los administrados, garantizando así la efectividad de la intervención penitenciaria. La segunda es un deber y de los máximos que se le piden a un profesional o participante en la ejecución penal. Se concreta en efectuar el seguimiento del capital proceso de reinserción del recluso, garantizarle el ejercicio de sus derechos compatibles con el encierro y la comunicación familiar; de igual forma, se ha de promover el aprovechamiento de las oportunidades de mejora de las condiciones de vida establecidas, reduciendo en la medida de lo posible los efectos nocivos del internamiento (art. 22).

Este último aspecto, expresamente traído a colación por el Código Deontológico, es el esencial en la labor del funcionario penitenciario de hoy y de siempre. La historia carcelaria española se ha fundamentado siempre en las relaciones personales personal/recluso, cuando no había más medios disponibles que, prácticamente, el trato humano y el afán correccional. Muchas veces he dicho, cuando escribo del Derecho penitenciario histórico, que este es nuestro mejor pasado y configura nuestra meritoria actualidad, ignorado por las legislaciones comparadas del pasado y del presente. Que tal misión figure en el presente texto articulado, como determinante premisa ética, es un reconocimiento expreso a aquella permanente y original orientación del penitenciarismo hispano.

De no menor trascendencia son los dos siguientes mandatos contenidos en la norma: el respeto a la dignidad de las personas sometidas a sanciones o medidas penales y la proscripción de malos tratos. La propia estima es un bien íntimo claramente protegido, por eso se ha de evitar el uso de cuantas formas o métodos en el ejercicio de la función que contra aquélla atenten, con abstención tajante del empleo de expresiones devaluadoras, discriminatorios o denigrantes.

La prohibición de malos tratos recoge un mandato legal al máximo nivel (art. 6 LOGP) y se concreta en no autorizar la utilización de violencia física o psíquica, amenaza, intimidación, humillación o desprecio hacia los internos o llevar a cabo cualquier acto de presión dirigido a su comportamiento. Contiene de seguido el actual artículo 24, inciso segundo, del Código Deontológico el establecimiento de una posición de garante en la actuación de todo personal y así, si se tiene conocimiento fundado de tales actuaciones efectuadas por otros, ha de ponerse de inmediato en conocimiento de la superioridad.

El empleo de los medios coercitivos también se menciona en la disposición orgánica reguladora del sistema penitenciario español (art. 45 LOGP). De tal forma, el último inciso del presente precepto (el 24, inciso tercero) reitera en los mismos y lógicos términos, como no podía ser de otra manera, la idoneidad de su uso, regido por los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

De idéntico modo a cómo se reguló el tema de la eventual toma de sustancias por el personal penitenciario, delicado se antojó el asunto referente a las relaciones afectivas. El artículo 25 se ocupa de las mismas y de este modo equilibrado: se evitarán las mismas, notificándolas al superior, pero la vinculación íntima con una persona respecto de la que se tenga que ejercer las funciones propias del cargo o empleo, ha de trascender a lo profesional y afectar al desarrollo de esta concreta actividad.

Por lo que respecta a la relación con los menores, se indica en el Código la supremacía del interés de éstos, su integración familiar y social, así como la prevención de cuantas situaciones puedan perjudicar su evolución personal o herir su sensibilidad. El Capítulo se cierra con la mención a la transparencia en cuanto a la información a los detenidos de sus derechos y obligaciones o de cuantos elementos relevantes puedan producirse en el cumplimiento de las sanciones, así como de los mecanismos institucionales y de voluntariado que les pueda ofrecer ayuda y asistencia.

Dos artículos componen el Capítulo IV que, como ya he dicho, se refiere a las relaciones con la sociedad del personal penitenciario. La participación de la comunidad civil es el primero (art. 28). En el mismo se fomenta la intervención de la misma en la vida penitenciaria, estimulándose las actividades de ONGs, asociaciones y del voluntariado, tendentes a fomentar las actividades reeducadoras, especialmente pensando en la preparación para la salida en libertad. El loable objetivo pretendido es que la vida en prisión se asemeje en lo posible a los aspectos positivos de la vida en el exterior. Por otro lado, y en el mismo sentido, las autoridades

penitenciarias han de comunicar a la sociedad el papel relevante que juega en el sistema y la importancia de su contribución.

Otras de las indicaciones de este precepto (el 29.2 y 3), son concordantes con algunas a las que me he referido con anterioridad. Son las atinentes, por un lado, a la objetividad, veracidad y totalidad de la información transmitida al exterior acerca de los internados, salvaguardando sus derechos a la intimidad, honor y propia imagen; y por el otro, al respeto a la libertad de expresión, ejercida conforme a los principios de lealtad y buena fe, siempre y cuando la información que se ofrece a la sociedad no comprometa la seguridad del centro penitenciario o la normal convivencia en el interior del mismo.

El Capítulo V y final del Código Deontológico contiene tres preceptos (del 30 al 32) reguladores de la vigilancia de su cumplimiento. Ya dije que era una de las condiciones de toda disposición de este tipo que, si bien no ostenta competencias disciplinarias, si las posee de seguimiento de que la norma se respete y ello a través de dos criterios esenciales: proscribiéndose la impunidad y nombrándose la Comisión competente.

Citado ya el importante artículo 30, de compromiso institucional con el Código, el artículo 31 obliga a todo el personal penitenciario a poner en conocimiento de la superioridad, la autoridad o la Comisión de Seguimiento, cualquier anomalía o hecho que perturbe la vida normal del establecimiento, así como las actos de los que tuviera noticia que pudieran causar perjuicio a las Administraciones Públicas o constituir delito o violación de las disposiciones contenidas en el Código. La mencionada Comisión de Seguimiento tiene tres funciones normativas: vigilar el grado de ejecución del texto, formular propuestas para erradicar comportamientos que denoten corrupción personal y optimizar las actitudes deontológicas.

El artículo 32.2 y último, refiere la composición de esta Comisión, que estará formada por cinco personas, tres de las mismas miembros de los siguientes organismos: Inspección penitenciaria, Central de Observación y Consejo Social Penitenciario, más dos profesionales: un representante sindical y un director de centro penitenciario. También habla de la gratuidad de su funcionamiento, que ha de publicar una Memoria anual dando cuenta del nivel de cumplimiento del Código, que será elevada a la Secretaría General y que podrá entrar en conocimiento de los hechos que les compete y que les sean remitidos por las personas directamente afectadas (personal, internos o familiares).

#### IV. PALABRAS FINALES

La Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, impulsora de la presente disposición, se ha comprometido de la mejor manera que puede hacerlo con la misma desde la atalaya de sus competencias. Frente a la idea de convertirla en un mero documento valioso, pero simplemente orientativo, sin fuerza legal, ha recogido con vigor la firme sugerencia de la Comisión redactora y está dando los pasos precisos y adecuados para convertirla en Orden Ministerial, previo reglamentario examen del Consejo Social Penitenciario y de la Secretaría General Técnica del Ministerio del Interior, así como de los Sindicatos, que se vendrá a sumar así al catálogo de fuentes secundarias del Derecho penitenciario español. No cabe duda que esta decisión otorgará fuste al empeño realizado.

Es fácil apreciar, a la vista del contenido del Código Deontológico expresado y que he tratado de resumir para ustedes, el rigor y la oportunidad de lo redactado. Plasmar este tipo de altas consideraciones en normativa referida a los servidores públicos, es manifiesto claro de avance social. El que acontezca con el personal penitenciario es, especialmente para mí, motivo de elevada satisfacción.

Pero sin duda existe algo más. El haber conferenciado esta mañana aquí, clausurando un nuevo curso de directores y mandos intermedios de establecimientos penitenciarios, me llena de alegría. En sus antecesores encontré, cuando dirigí nuestras prisiones, a mis mejores colaboradores que, a un ilusionado y joven profesor de treinta y un años, le ofrecieron vocación y sacrificio mientras yo les sobredi entrega y lealtad. Y de esa magnífica conjunción nació una irrepetible reforma penitenciaria cuya mejor producto, la Ley Orgánica General Penitenciaria, treinta y un años después, desde 1979, sigue estando vigente. Espero que ustedes sean como ellos. Profesionales pendientes de su misión, respetuosos con sus superiores y dedicados a los internos, es decir dignos sucesores de aquellos a los que yo, con sus uniformes verdes y los rombos dorados sobre las hombreras, sigo llevando dentro y recordando.